

第2部 職員意識調査

調査の概要

調査の概要

1 調査の目的

本調査は、男女共同参画社会の実現を目指すにあたり、全庁的に男女共同参画施策を推進していくための意識づくりを進めるとともに、職員の男女共同参画社会に関する意識や実態、ニーズを的確に把握し、今後の施策展開の参考とすることを目的に行った。

2 調査対象者及び調査方法など

調査対象	特別職、嘱託職員、再任用職員、臨時職員を除く全職員
標本数	3,568
調査方法	庁内LANを利用した調査票データ配布・回収 調査票(紙)の配布・回収
調査期間	平成17年8月19日(金)～8月31日(水)

3 調査内容

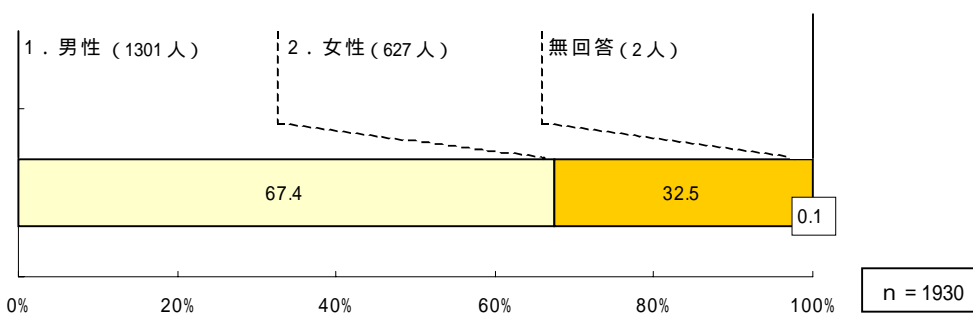
男女平等意識について
職業生活について
人権について
結婚、家庭生活と男女の役割について
男女共同参画に関する施策などについて

4 回収結果

	票 数	回収率
配布票数	3,568	-
回収票数	1,930	54.1%
有効票数	1,930	54.1%

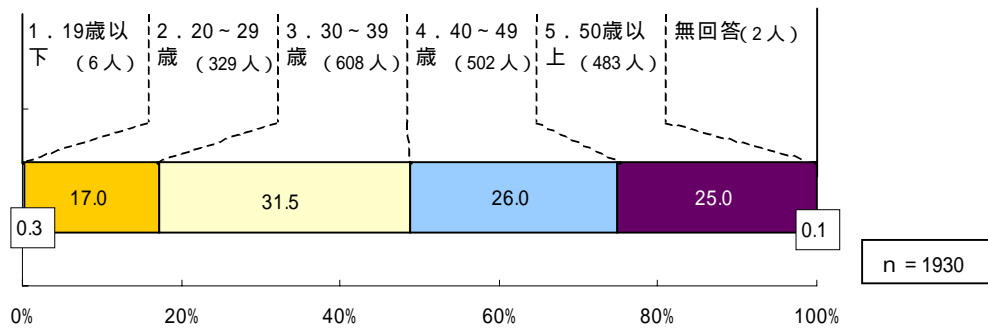
5 回答者の属性

性別



回答者の性別は、「男性」が67.4%、「女性」が32.5%であり、男性の方が女性より34.9ポイント高い。

年齢

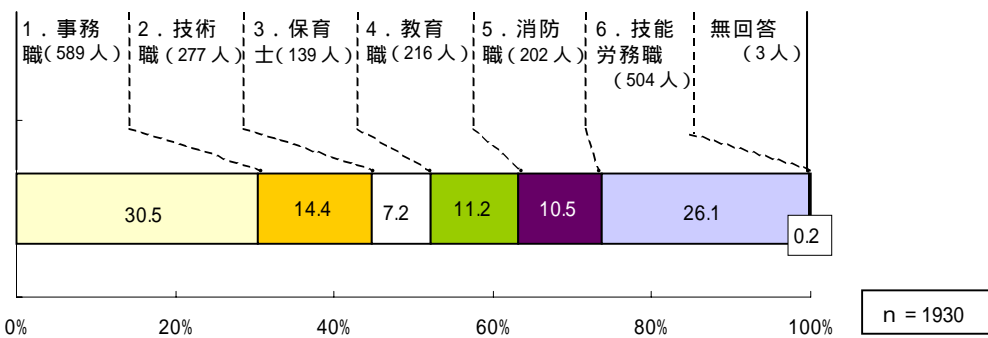


回答者の年齢は、「30～39歳」が31.5%と最も高く、「40～49歳」が26.0%、「50歳以上」が25.0%、「20～29歳」が17.0%、「19歳以下」が0.3%となっている。

- 1 性-年齢別構成

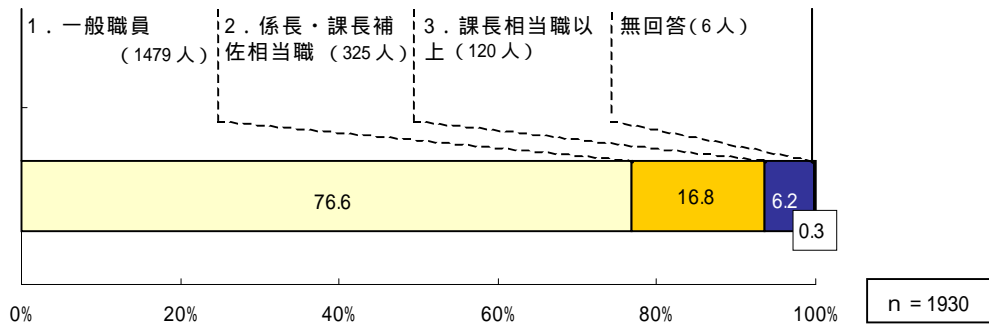
性	年齢	年齢					無回答	合計
		1. 19歳以下	2. 20~29歳	3. 30~39歳	4. 40~49歳	5. 50歳以上		
男性	人数(人)	4	193	395	369	340	0	1301
	割合 (%)	0.3	14.8	30.4	28.4	26.1	0.0	100.0
女性	人数(人)	2	136	213	133	143	0	627
	割合 (%)	0.3	21.7	34.0	21.2	22.8	0.0	100.0
無回答	人数(人)	0	0	0	0	0	2	2
	割合 (%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
合計	人数(人)	6	329	608	502	483	2	1930
	割合 (%)	0.3	17.0	31.5	26.0	25.0	0.1	100.0

職種



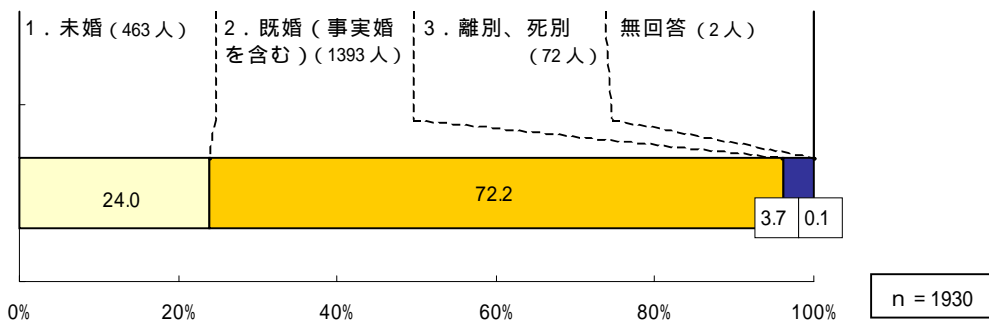
回答者の職種は、「事務職」が30.5%と最も高く、「技能労務職」が26.1%、「技術職」が14.4%、「教育職」が11.2%、「消防職」が10.5%、「保育士」が7.2%となっている。

職位



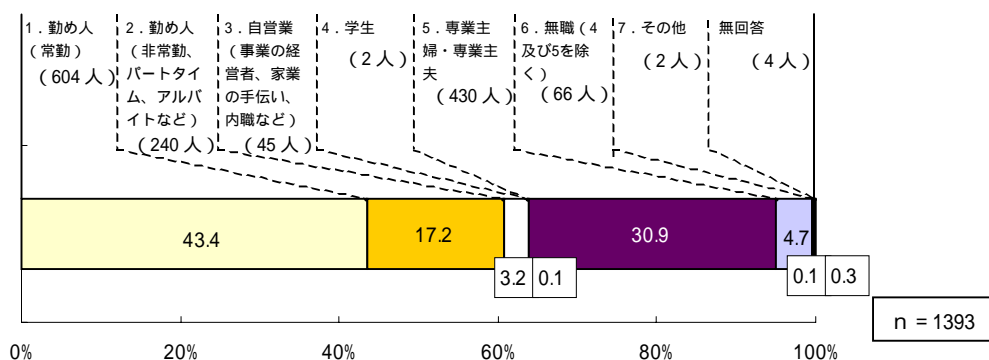
回答者の職位は、「一般職員」が76.6%と最も高く、「係長・課長補佐相当職」が16.8%、「課長相当職以上」が6.2%となっている。

結婚の有無



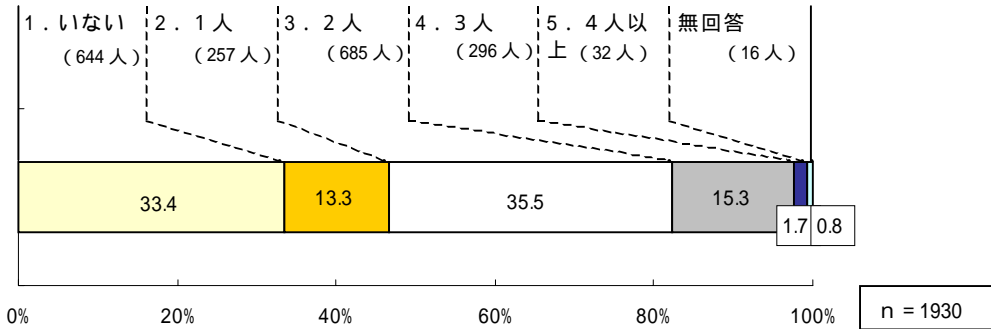
回答者の婚姻状況は、「既婚 (事実婚を含む)」が72.2%と最も高く、「未婚」が24.0%、「離別、死別」が3.7%となっている。

-1 配偶者の職業



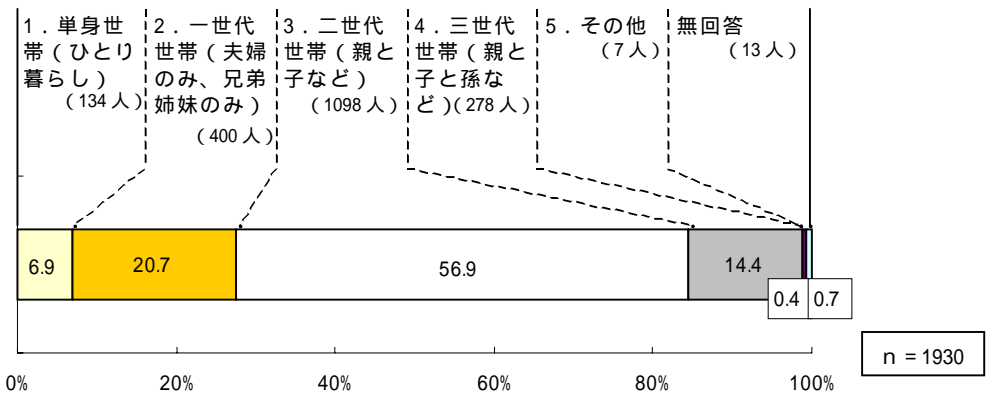
回答者の配偶者の職業は、「勤め人 (常勤)」が43.4%と最も高く、「専業主婦・専業主夫」が30.9%、「勤め人 (非常勤、パートタイム、アルバイトなど)」が17.2%、「無職」が4.7%、「自営業 (事業の経営者、家業の手伝い、内職など)」が3.2%、「学生」、「その他」がともに0.1%となっている。

子どもの有無



回答者の子どもの有無については、「2人」が35.5%と最も高く、「いない」が33.4%、「3人」が15.3%、「1人」が13.3%、「4人以上」が1.7%となっている。

世帯状況



回答者の世帯状況は、「二世帯世帯(親と子など)」が56.9%と最も高く、「一世帯世帯(夫婦のみ、兄弟姉妹のみ)」が20.7%、「三世帯世帯(親と子と孫など)」が14.4%、「単身世帯(ひとり暮らし)」が6.9%、「その他」が0.4%となっている。

6 本報告書の見方について

標本誤差

本調査は、調査対象となる母集団から一部を抽出した標本(サンプル)の比率等から母集団の比率等を推測する、いわゆる「標本調査」を行っている。したがって、母集団に対する標本誤差が生じることがある。

標本誤差は次式で統計学的に得られ、比率算出の基数(n)、回答の比率(p)によって誤差幅が異なる。

$$\text{標本誤差} = \pm 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

今回の職員意識調査結果の標本誤差は下記ようになる。

回答の 比率 票数	(%)				
	90%または 10%程度	80%または 20%程度	70%または 30%程度	60%または 40%程度	50%程度
2 5 0 0 票	±0.6	±0.9	±1.0	±1.1	±1.1
1 9 3 0 票	±0.9	±1.2	±1.4	±1.5	±1.5
1 5 0 0 票	±1.2	±1.5	±1.8	±1.9	±1.9
1 0 0 0 票	±1.6	±2.1	±2.4	±2.6	±2.6
5 0 0 票	±2.4	±3.3	±3.7	±4.0	±4.1

この表の計算式の信頼度は95%である。

N = 母集団
 (特別職、嘱託職員、再任用職員、臨時職員を除く姫路市全職員 = 3,568人)
 n = 比率算出の基数(回答者数)
 p = 回答の比率

分析における留意点

集計表の比率はすべて百分率(%)で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。したがって、合計が100%を上下する場合もある。

基数となるべき実数は、“n = ”として掲載し、各比率はnを100%として算出した。

「(複数回答)」とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい問であり、したがって、各回答の合計比率が100%を超える場合がある。

グラフ・表として示したものの中には「無回答者」を省略した部分がある。そのため区分ごとの標本数の合計(例えば、性別の合計、年齢別の合計)が全体の標本数と一致しないことがある。

本報告書では、性別、年齢別などの比較分析を必要に応じて行っている。ただし、サンプル数が30未満と少ないものについては、集計結果を参考程度に留める必要があるため、本文中のグラフ・表に示しているが、基本的に分析の対象からは除いている。つまり、本調査において年齢別の比較分析を行う際には、19歳以下(サンプル数6)の調査結果は、基本的に分析の対象から除いている。

比較分析において利用した調査名は次のとおりである。
 姫路市平成17年度実施「男女共同参画に関する市民意識調査」

調査結果のまとめ

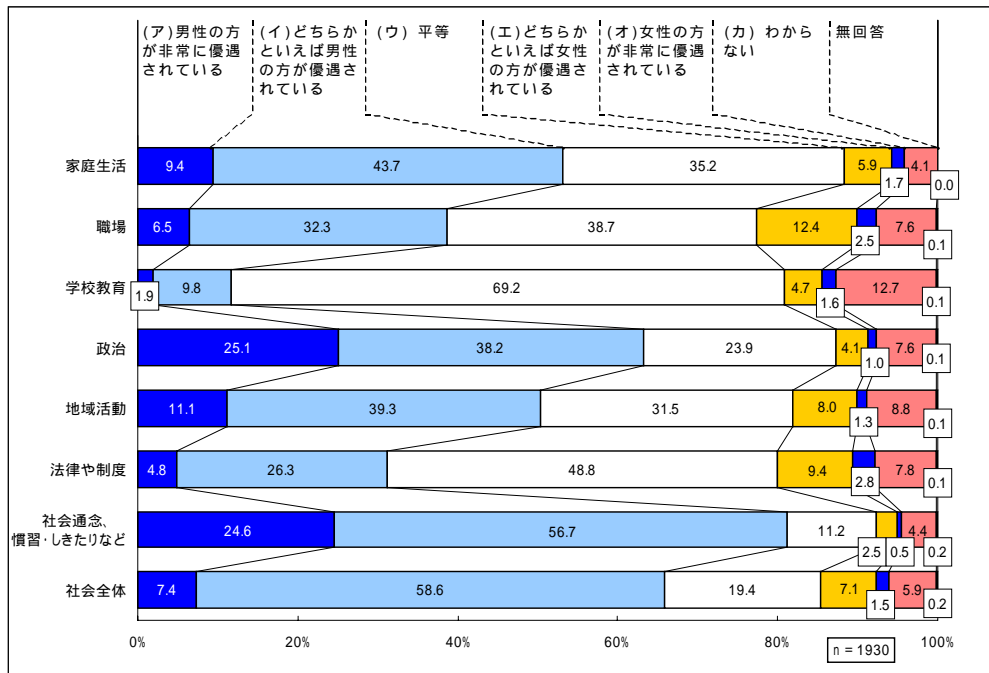
調査結果のまとめ

1 男女平等意識について

各分野における男女の地位は、全体で「家庭生活」、「政治の場」、「地域活動の場」、「社会通念、慣習・しきたりなど」、「社会全体」の分野では、『男性優遇』が「平等」、「女性優遇」を大きく上回っている。特に「政治の場」、「社会通念、慣習・しきたりなど」、「社会全体」では、『男性優遇』が6割を超えており、男女不平等と特に強く感じられている分野であることがわかる。「学校教育の場」、「法律や制度」では「平等」が最も高く、男女平等が比較的進んでいる分野と感じられていることがわかる。「職場」では『男性優遇』と「平等」が4割弱となっている。なお、すべての分野において、女性で男性に比べ『男性優遇』とより感じている傾向が認められる。

また、市民意識調査結果と比較すると、「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「政治の場」、「社会全体」の分野では、「平等」が市民より高い値となっている。(問1)

各分野における男女の地位(全体)



男女不平等が生じる原因は、全体で「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」が6割前後と高い。「社会の慣習やしきたり」が高いことは、問1の「社会通念、慣習・しきたりなど」の分野において『男性優遇』と感じている人が特に多いという結果を反映しているといえる。(問2)

男女が平等になるために重要なことは、問2で男女不平等が生じる原因として「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」が高くあげられていることを反映し、全体で「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が43.0%と最も高くなっている。なお、市民意識調査結果と比較すると、この「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」は、職員で市民より重要視している傾向がある。(問3)

「男女平等意識について」調査結果からわかる今後の課題

市民意識調査との比較から、職員は市民に比べ、社会の各分野において男女平等が進んでいるとやや感じている傾向が認められる。このことから、職場（庁内）において男女平等が進みつつある状況は読み取れるものの、未だ男女不平等と感じられている分野はやはり多く、その原因としては「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」があげられている。固定的な性別役割分担意識を払拭し、男女共に自分らしく生きることができるよう、市民と同様に、職員の意識啓発もより推進していく必要がある。

男女平等意識について性別による大きな差が認められたことから、男女間、夫婦間、家族間でコミュニケーションを密にし、相互理解を深めるための啓発などの取り組みも必要である。

2 職業生活について

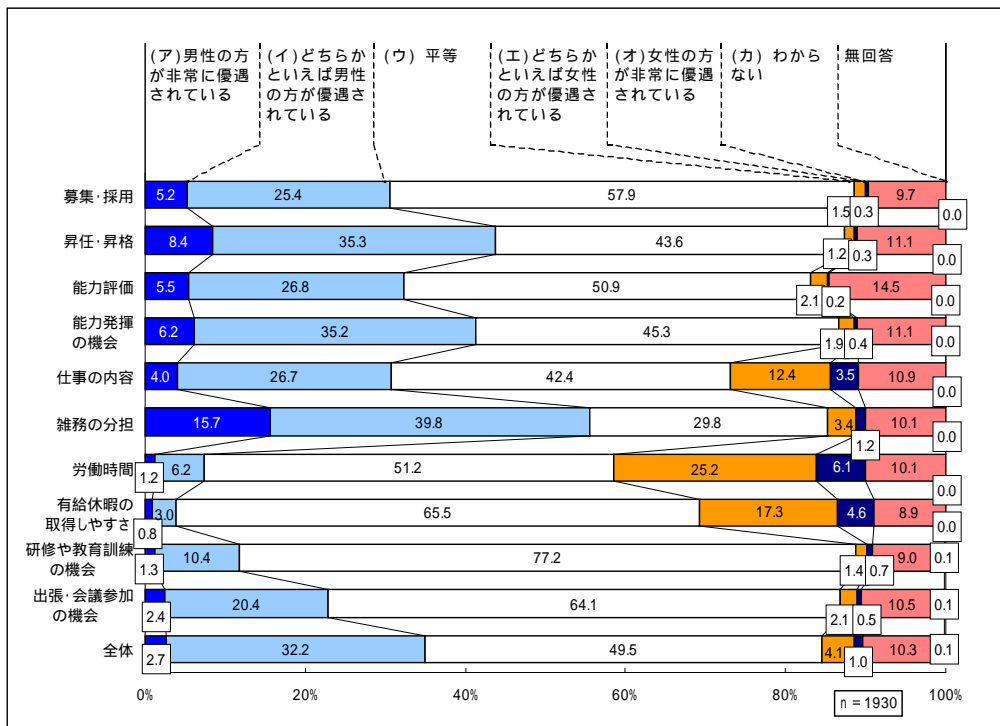
姫路市の職場における男女の地位は、全体で「募集・採用」、「能力評価」、「仕事の内容」、「研修や教育訓練」、「出張・会議参加の機会」、「全体として」では、「平等」が最も高く、次いで『男性優遇』となっている。

「労働時間」、「有給休暇の取得しやすさ」は、「平等」が最も高いが、次いで『女性優遇』となっており、『男性優遇』は1割未満となっている。なお、「仕事の内容」、「労働時間」、「有給休暇の取得しやすさ」以外の事項では、『女性優遇』は5%前後にとどまっている。

「雑務の分担」では、『男性優遇』が55.5%と、「平等」、「女性優遇」を大きく上回っている。「昇任・昇格」、「能力発揮の機会」は、『男性優遇』と「平等」が4割程度となっている。

問1の各分野における男女の地位と同様、多くの事項で、女性で男性に比べ『男性優遇』とより感じている傾向が認められ、男女間に意識の差があることがわかる。**(問4)**

姫路市の職場における男女の地位(全体)



育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向については、「利用したことがある」では、「育児休業制度」が男性0.4%、ただし、調査時点(平成17年8月)の姫路市における男性職員の育児休業取得者は実質いない。本調査で「利用したことがある」と回答した人は、出産時の特別休暇や年次休暇を育児休業と思い違いしたことなどが想定される>、女性36.0%、「介護休業制度」が男性0.8%、ただし、調査時点(平成17年8月)の姫路市における男性職員の介護休業取得者は実質いない。本調査で「利用したことがある」と回答した人は、小学校就学前の子どもの看護等の特別休暇や年次休暇を介護休業と思い違いしたことなどが想定される>、女性1.0%にとどまっている。

また、「利用したいが抵抗がある」では、「育児休業制度」、「介護休業制度」ともに男性で女性に比べ高い。これは、問4の「有給休暇の取得しやすさ」の男女差で、「平等」が最も高いものの『女性優遇』が21.9%であったのに対し『男性優遇』が3.8%であった結果に反映されているといえる。なお、「利用したくない」では、「育児休業制度」が男性19.4%、女性5.7%、「介護休業制度」が男性10.5%、女性1.4%となっている。

(問5)

育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となることは、全体で「他の職員の負担が増える」が68.7%と最も高く、「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」が4割以上で続いている。「支障となることは特にない」は2.6%にとどまっている。**(問6)**

姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状については、全体で「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が31.2%と最も高い。女性職員の職域拡大・登用が『現状で不十分』とした人が、「現状で十分である」とした人を大きく上回っている。**(問7)**

姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由は、全体で「家庭における

家事負担や育児など、業績を積み上で女性には支障が多いから」が 63.4%と最も高い。これは、問1の「家庭生活」の分野において『男性優遇』と感じている人が特に多いという結果を反映しているといえる。(問8)

姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なことは、全体で「女性職員が多様な経験をつめるよう、人事配置や職務分担を進める」、「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が4割以上と高い。また、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」も30.5%と少なくない。問8の女性職員の職域拡大・登用が進まない理由として「家庭における家事負担や育児など、業績を積み上で女性には支障が多いから」が最も高くあげられていることを反映し、女性の家事・育児・介護などの負担を軽減する取り組みが求められていることがわかる。(問9)

男女がともに職業人として活躍するための重要なことは、全体で「職業人として自覚をもつこと」が41.1%と最も高く、「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」、「仕事に必要な職業能力を身につけること」、「男女共に育児休暇が取りやすくなること」が3割以上で続いている。(問10)

姫路市で仕事上の旧姓使用を認めたことについての是非は、全体で「使用を認めてよかった」が41.4%と最も高く、『(現時点では)認めない方がよかった』を大きく上回っている。『(現時点では)認めない方がよかった』は年代があがるほど高い。(問11)

「職業生活について」調査結果からわかる今後の課題

本市の職場においては、「雑務の分担」、「昇任・昇格」、「能力発揮の機会」以外は男女平等が進んでいると感じている人が多いが、男女格差があるという声も少なくない。特に「雑務の分担」については改善の必要があることがわかる。

また、「労働時間」、「有給休暇の取得」については、職場内の理解を深め、男性職員を中心に働き方の見直しなどの意識改革を推進する必要がある。

庁内が、市内企業の男女共同参画のモデルとなるよう、職員に対する男女平等意識の啓発を行い、固定的な男女観にとらわれず、職業人としての資質・能力を評価するように促していくことが重要である。

本市における育児休業・介護休業制度の利用については、男性職員自身の取得に対する抵抗感が強い。男女を問わず職員の休業制度の利用に対する職場内の理解を深めるための啓発活動が必要である。

また、休業することにより他の職員の負担が増えることが、利用することの主な支障とされていることから、休業制度そのものだけでなく、休業しやすくするための、代替職員の確保や休業中の経済的援助、休業中の職場からの情報提供や職場復帰に向けた研修などの制度をより充実させていくことが重要である。

本市の女性職員の職域拡大・登用については、多くの職員から現状では不十分と認識されている。職域拡大・登用を進めるためには、固定的な性別役割分担意識を解消し、家庭内での男女協働により女性の負担を軽減するための啓発を行うことが重要である。

また、庁内で女性職員が多様な経験をつめる人材配置や職務分担を進めるとともに、育児・介護についての社会的な支援を推進することが求められている。

本市で仕事上の旧姓使用を認めたことを支持する人は4割程度である。このような積極的な取り組みを今後増やしていくことが、職員の男女共同参画社会に関する意識をより高め、男女共同参画社会の実現につながるといえる。

3 人権について

セクシュアル・ハラスメントだと思ふことは、全体で「地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること」、「さわる、抱きつくなど肉体的な接触をすること」などの直接的な行為が9割前後、また、「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」、「宴席で、女性にお酌、デュエット、ダンスなどを強要すること」も7割以上と高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「その他」以外の)すべての行為について、セクシュアル・ハラスメントであるという認識が市民に比べより高い。(問12)

セクシュアル・ハラスメントの経験は、「自分が直接経験したことがある」男性27人(2.1%)、女性128人(20.4%)、全体155人(8.0%)であり、女性が全体の8割以上を占めている。これは、市民意識調査結果とほぼ同様の割合となっている。(問13)

セクシュアル・ハラスメントへの対応は、全体で「相手にはっきり抗議した」と「仕方がないと思い、何も対応しなかった」がどちらも38.1%と最も高い。直接抗議をする人と全く何もしない人との二極化が認められる。また、「相手にはっきり抗議した」は40歳以上で特に高く、「仕方がないと思い、何も対応しなかった」は年代が若いほど高くなっている。(問13-1)

セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なことは、全体で「被害者がはっきり拒絶・抗議する」が51.5%と最も高い。「加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する」は年代が若い人ほど重要視していることがわかる。(問14)

「人権について」調査結果からわかる今後の課題

市民意識調査との比較から、職員は市民に比べ、セクシュアル・ハラスメントに対する意識が高い。今後は、啓発冊子や研修などさまざまな機会をとらえ継続的に意識啓発を行うことにより、直接的な行為だけでなく「女の子」「おばさん」といった表現に対する意識も高め、職員がセクシュアル・ハラスメントについてより理解し、市民の先頭に立ち、セクシュアル・ハラスメント防止に努める必要がある。

本市職員のセクシュアル・ハラスメントの直接被害者は、市民意識調査結果と同様であり、決して少なくない。

さらに、被害を受けてははっきり抗議する人も少なくないものの、被害を受けても誰にも相談しない人も4割弱おり、特に若い年代において被害が潜在することが考えられる。誰でも気軽に安心して相談できる体制整備、相談窓口についての情報提供が重要である。

4 結婚、家庭生活と男女の役割について

結婚、家庭に関する考えについては、性別では女性、年齢別では若い年代、結婚の有無別では未婚者で、結婚・離婚や子どもをもつことについてより自由な選択を望んでいる傾向がある。なお、市民意識調査結果と比較すると、結婚・離婚や子どもをもつことについて自由な選択を望む人の割合は市民に比べより高い。(問15)

家庭内の仕事の理想の分担として、全体で「食事のしたく」では「妻」、「食事の後かたづけ、食器洗い」、「洗濯」、「育児・しつけ」、「看護・介護」では「夫妻とも同じくらい」、「掃除」では「家族全員」の分担を理想とする人がそれぞれ最も多い。

家庭内の多くの仕事について、男性で女性に比べ「妻」の分担を理想とする人がより多い一方、女性では男性に比べ「夫妻とも同じくらい」、「家族全員」の分担をより望んでいる傾向が認められる。また、若い年代で「夫妻とも同じくらい」の分担をより望んでいる傾向も認められる。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「育児・しつけ」、「看護・介護」以外の仕事で、「夫妻とも同じくらい」の分担を望む人の割合が市民に比べ高く、「妻」の分担を望む人の割合が低い傾向が認められる。

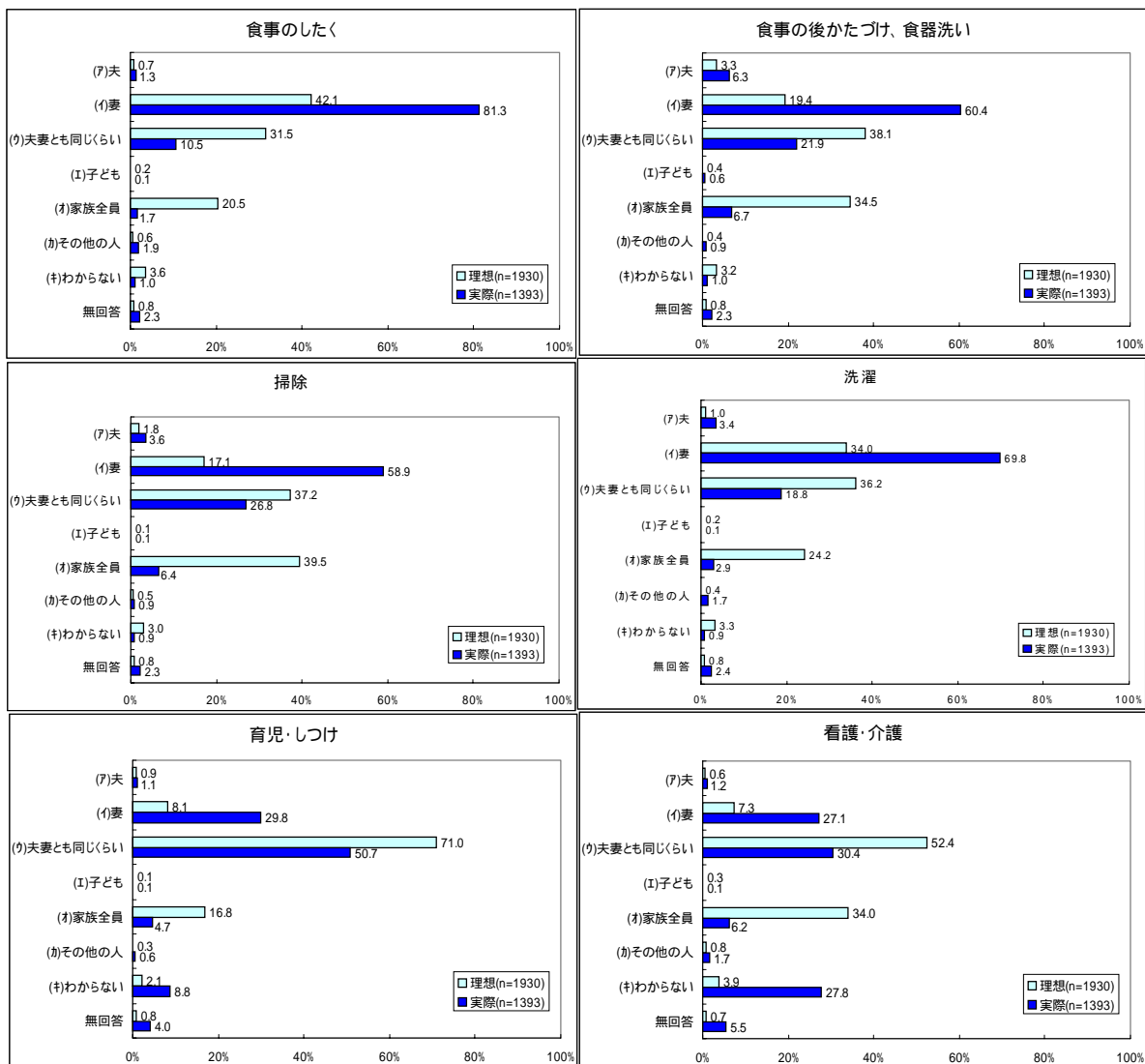
また、「育児・しつけ」、「看護・介護」以外の仕事で、配偶者が「勤め人(常勤)」、「自営業」の人では、「夫妻とも同じくらい」や「家族全員」の分担をより望んでいる傾向が認められる。一方、配偶者が「勤め人(非常勤、パートタイム、アルバイトなど)」、「専業主婦・専業主夫」の人では「妻」の分担をより望んでいる傾向が認められ、配偶者の職業によって、家庭内の仕事の理想の分担に差異が認められる。(問16)

家庭内の仕事の実際の分担をみると、問16の理想の分担と比べ「妻」の分担が増大しており、「夫妻とも同じくらい」、「家族全員」の分担は理想より少なくなっている。家庭内における妻(女性)の負担が大きいことが示されており、問8の女性職員の職域拡大・登用が進まない理由として「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が最も高くあげられていることは、これを反映しているといえる。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「看護・介護」以外の仕事で、「夫妻とも同じくらい」の分担の割合が市民に比べ高く、「妻」の分担の割合が低い傾向が認められる。

また、「食事の後かたづけ、食器洗い」、「掃除」、「洗濯」について、配偶者が「勤め人(常勤)」の人では「夫妻とも同じくらい」の分担の割合が高い傾向が認められる。(問17)

家庭内の仕事の理想の分担・実際の分担(全体)



「結婚、家庭生活と男女の役割について」調査結果からわかる今後の課題

市民意識調査との比較から、職員は市民に比べ、結婚・離婚や子どもをもつことについて自由な選択を望む人が多いが、性別役割分担意識にとらわれている人も少なくない。この現状を踏まえ、性的役割分担意識を払拭し、あらゆる分野に男女が共に参画できる社会を目指して、今後も意識啓発を継続する必要がある。

また、結婚、家庭に関する考えについては、性別、年齢による意識の差も認められたため、男女間、世代間、家族間でコミュニケーションを密にし、相互理解を深めるための啓発などの取り組みも必要である。

家庭内の仕事の分担において、男女が協力することが望ましいとしながらも、実際は女性の負担が非常に重くなっている。夫婦とも常勤の共働きである家庭においては、男女協働が進んでいる傾向が若干認められるが、やはり女性の負担が重いことには変わらない。このことから、男性の家事、育児、介護参加を促進、支援していくため、意識啓発を行うとともに、庁内において、男女共に柔軟な働き方を可能とするなどの取り組みが必要である。

5 男女共同参画に関する施策などについて

男女共同参画関連事項について、全体で認知度が特に低い事項（「知らない」が7割以上であったもの）は、「ポジティブ・アクション」、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」である。また、市の施策である「男女平等に関する表現指針」、「姫路市審議会等委員への女性の登用促進に関する指針」では、「知らない」が5割以上と『知っている』を大きく上回っている。

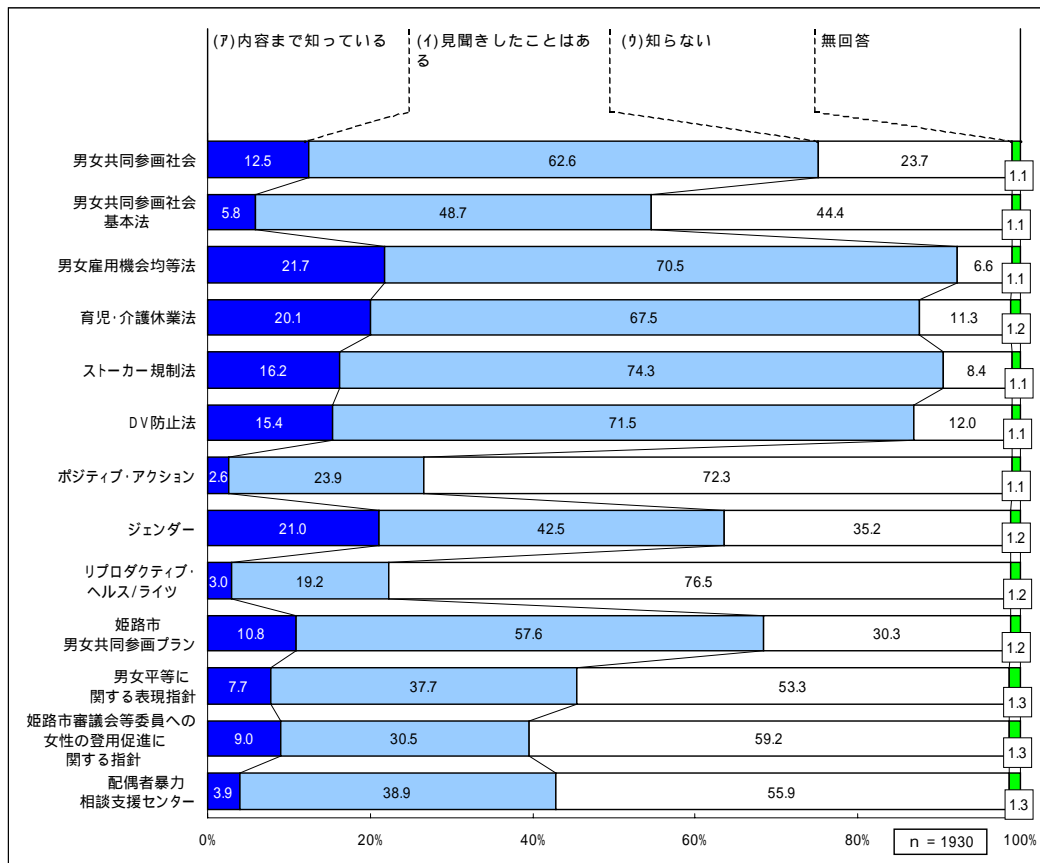
一方、認知度が高い事項（『知っている』が8割以上であったもの）は「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「ストーカー規制法」、「DV防止法」である。

「内容まで知っている」はすべての事項で3割未満となっている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、すべての事項で職員の認知度は市民に比べ高い。

（問18）

男女共同参画関連事項の認知度(全体)



「男女共同参画に関する施策などについて」調査結果からわかる今後の課題

市民意識調査との比較から、職員は市民に比べ、男女共同参画関連事項の認知度は全体として高いものの、本市の施策であるにもかかわらず、「男女平等に関する表現指針」、「姫路市審議会等委員への女性の登用促進に関する指針」の認知度は高いとはいえない。また、「内容まで知っている」はすべての事項で3割未満である。

職員の男女共同参画に対する関心を高め、本市の男女共同参画社会実現のための取り組みに対する理解を深めることが必要である。